

Tạo ra một nơi làm việc đáng tôn-trọng

Một nơi làm việc đáng tôn-trọng là như thế nào?

Một nơi làm việc đáng tôn-trọng thì hỗ-trợ cho tình-trạng an-sinh về mặt thể-chất, về mặt tâm-lý và về mặt xã-hội cho tất-cả nhân-viên. Trong một nơi làm việc đáng tôn-trọng thì :

- nhân-viên được quý-trọng
- sự trao-đổi thông-tin với nhau được lịch-sự và hòa-nhã
- con người được đối-xử đúng như lòng mong-muốn của họ
- những đụng-chạm được đề-cập đến trong một thái-độ tôn-trọng và tích-cực
- những hành-vi và khuấy phá thiếu sự tôn-trọng được đề-cập đến

Tại sao chúng ta cần có một nơi làm việc đáng tôn-trọng?

Tất cả chúng ta đều đáng được có một nơi làm việc đáng tôn-trọng. Khi người tại sở làm làm chúng ta bị chạm tự-ái, làm chúng ta bối-rối, hay làm chúng ta mất mặt, thì điều này làm thương-tổn đến thể-diện và sự an-sinh của chúng ta. Điều này cũng làm thương-tổn đến mối liên-hệ trong công việc của chúng ta , và làm giảm năng-suất. Nếu cứ để mặc cho thời-gian trôi qua đi, thì sự không kính-trọng nhau trong nơi làm việc có thể dẫn đến tình-trạng môi-trường làm việc không lành-mạnh và mực-độ thay-đổi nhân-viên cao.

Những ai là người có trách-nhiệm trong việc ngăn-ngừa sự không tôn-trọng?

Tất cả mọi người đều có phần trách-nhiệm trong việc ngăn-ngừa sự không tôn-trọng

Nguyên-gốc

Là người mà hành-động của họ đã làm chạm tự-ái người khác. Nếu bạn nghĩ rằng những cách cư-xử của bạn làm chạm tự-ái người nào đó, thì xin đừng có cách cư-xử đó nữa.

Mục-tiêu

Nếu người nào đó có cách cư-xử làm bạn bị chạm tự-ái , thì xin bạn nói cho họ biết. Bạn yêu-cầu họ ngưng lại. Xin bạn đáp-ứng một cách lễ-độ và tránh việc trách-móc. Nếu cách cư-xử đó vẫn tiếp-tục hay nghiêm-trọng, thì trình-báo sự việc đó với người có trách-nhiệm tại nơi làm việc.

Người chứng-kiến

Là người thấy được cách cư-xử thiếu tôn-trọng xảy ra. Các bạn không phải là không có lỗi đâu. Bạn có trách-nhiệm phải chú-y đến cách cư-xử thiếu tôn-trọng đó . Bạn hãy đề-nghị họ có những cư-xử đáng tôn-trọng hơn.

Người có thẩm-quyền

Những đốc-công và quản-lý nên đề-cập đến sự thiếu tôn-trọng. Nói cho cùng, thì việc cung-ứng một nơi làm việc đáng tôn-trọng và không bị khuấy-phá chính là trách-nhiệm của chủ nhân.

Chủ nhân của bạn có thể làm được những gì ?

Chủ -nhân của bạn có trách-nhiệm cung-ứng một môi-trường làm việc lành-mạnh. Có một vài cách để chủ-nhân có thể thiết-lập một nơi làm việc đáng tôn-trọng như sau :

Huấn-luyện

- ✓ cung-ứng sự huấn-luyện về những nơi làm việc đáng tôn-trọng cho mọi nhân-viên và giới quản-trị
- ✓ thực-hiện các buổi hướng-dẫn cho các nhân-viên mới và duyệt qua các quyền , nhiệm-vụ và trách-nhiệm của họ đối với những nhân-viên khác
- ✓ cung-ứng sự huấn-luyện về sự đa-dạng
- ✓ cung-ứng sự huấn-luyện về cách hoá-giải xung-đột và phải chắc-chắn rằng giới quản-trị và đốc-công đủ khả-năng trong cách giải-quyết xung-đột

Chính-sách & Phương-cách

- ✓ duyệt qua chính-sách và phương-cách để chắc-chắn rằng chúng khuyến-khích sự tôn-trọng
- ✓ lập ra một chính-sách có sự tham-gia của nhân-viên về nơi làm việc đáng tôn-trọng
- ✓ nâng-đỡ và khuyến-khích những người nào có áp-dụng những cư-xử đáng tôn-trọng

Thiết-lập trách-nhiệm

- ✓ buộc giới quản-trị và nhân-viên phải chịu trách-nhiệm về cách cư-xử của họ
- ✓ điều-tra tất-cả những sự khiếu-nại về sự thiếu tôn-trọng và sự hạch-sách
- ✓ thẩm-định về cách cư-xử đáng tôn-trọng trong những lần đánh giá về thành-quả

Bạn có thể làm được những gì ?

Bạn có thể làm gương về sự tôn-trọng bằng cách áp-dụng những cách cư-xử sau :

- cố để thông-hiểu quan-điểm của người khác

- chấp-nhận những giá-trị và ý-kiến khác-biệt so với ý của bạn
- xác-định những cảm-xúc của chính mình trước khi chia-xẻ những điều quan-tâm của bạn với một người khác
- ngay cả khi bạn giận-dữ hay bị thương-tổn, đừng trách-móc, đe-dọa hay gọi tên xấu
- trình báo sự lạm-dụng , kỳ-thị hay hạch-sách

Hạch-sách là gì ?

Sự hạch-sách là những cư-xử hay lời nói có tính-cách lạm-dụng và không được tiếp-nhận đối với một người bởi vì họ thuộc vào, hay có vẻ thuộc vào một nhóm nào đó . Hạch-sách cũng có thể trở thành những món nợ tình-dục. Bộ Điều-luật Nhân-quyền của Manitoba (Manitoba Human Rights Code) cấm-đoán sự hạch-sách trong công việc và những hoàn-cảnh khác.

Để biết thêm chi-tiết xin liên-lạc với

MFL Occupational Health Centre
(Trung-tâm y-tế về nghề-nghiệp của MFL)
102-275 Broadway
Winnipeg, Manitoba, R3C 4M6
Số điện-thoại : 204 949 0811
Số điện-thoại miễn-phi : 1-888-843-1229 (chỉ riêng cho tỉnh Manitoba)
Website: <http://mflohc.mb.ca>
Email: mflohc@mflohc.mb.ca

Mediation Services (Dịch-vụ điều-đình)
302-1200 Portage Avenue
Winnipeg, Manitoba
Số điện-thoại : 204-925-3410

Manitoba Human Rights Commission (Ủy ban Nhân-quyền của Manitoba)
7th Floor – 175 Hargrave Street
Winnipeg, Manitoba
Số điện-thoại : 204-945-3007
Số điện-thoại miễn-phi : 1-888-884-8681
Địa-chỉ mạng lưới : www.gov.mb.ca/hrc

Trích-dẫn từ tài-liệu : Dịch-vụ điều-đình

March 2003